

**Formateur :**

La formation est dispensée par un formateur ayant les compétences pédagogiques et techniques en prévention des risques en entreprise.

**Cette formation d'une journée s'adresse aux référents harcèlement sexuel désignés par le CSE (entreprises d'au moins 11 salariés – voir article L2314-1 du**

**Code du Travail) et à ceux désignés par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés (voir article L1153-5-1 du Code du Travail).**

**Elle présente les missions, les responsabilités et propose des techniques pour mener des enquêtes, des entretiens et actionner les principaux leviers de prévention.**

**Elle est complémentaire à la formation obligatoire SSCT prévue par l'article L2315-18 du Code du Travail.**

**Durée, lieu et nombre de stagiaire :**

- 7h00 soit 1 jour
- Dans l'entreprise (en intra-entreprise) ou dans nos locaux (en inter-entreprise).
- Groupe de 1 à 12 stagiaires.

**Public et prérequis :**

Référents harcèlement sexuel désignés par l'entreprise (dans les entreprises de plus de 250 salariés, référent harcèlement sexuel désigné par le CSE parmi ses membres).

**Objectifs :**

A l'issue de l'action de développement des compétences, les participants seront capables de :

- Connaître le cadre légal et réglementaire relatif à la désignation d'un référent entreprise et d'un référent CSE
- Maîtriser les missions du référent harcèlement sexuel
- Adopter les comportements adéquats

**Méthodes pédagogiques :**

- Apports théoriques (réglementation, responsabilité du chef d'entreprise, outils ...).
- Etude de cas
- Exercices de mise en situation.

**Moyens pédagogiques :**

- Support par vidéo projecteur, Alternance d'apports théoriques et exercices pratiques / d'application.
- Supports de formation numériques et traditionnels (remise d'une documentation à chaque stagiaire et de supports types).
- QCM de validation de la partie théorique.
- Echange de réalités et de pratiques entre les stagiaires.

### Validation de la formation :

La validation des connaissances et savoirs faire de l'apprenant permet :

- d'évaluer ses savoirs ;
- d'évaluer des acquis

### Avis après formation :

A l'issue de la formation, un certificat de réalisation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera délivré.

### Programme :

#### 1- L'obligation de nommer un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Obligation pour le CSE (entreprises de 11 salariés et plus)

Obligation d'un second référent pour l'employeur (entreprises de 250 salariés et plus)

#### 2- La notion de harcèlement sexuel

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Que disent le Code du Travail et le Code Pénal ?

Identifier les comportements assimilables à du harcèlement

Evaluer les conséquences du harcèlement sexuel et/ou des agissements sexistes sur les victimes

Exercices : qu'est-ce qui est et qui n'est pas du harcèlement sexuel ?

#### 3- La mission du référent harcèlement sexuel

La mission du référent désigné par l'employeur

La mission du référent désigné par le CSE parmi ses membres

#### 4- Les principales actions pour prévenir et gérer le harcèlement sexuel

Les actions de prévention : information et formation du personnel

Les actions curatives : entretiens avec les harceleurs et les victimes

Les actions d'urgence : recours au droit d'alerte

Formaliser un plan d'actions annuel

#### 5- La conduite d'entretiens et d'enquêtes

Conduire un entretien avec une victime et des témoins

Conduire un entretien avec une personne accusée

Mener une enquête et présenter ses résultats

Mises en situation

Accessibilité aux personnes handicapées :

Afin de pouvoir accueillir dans les meilleures conditions des publics en situation de handicap, nous louons des locaux répondant aux exigences d'accessibilité de personnes en situation de handicap. Vous pouvez nous contacter afin d'adapter la prestation en fonction du handicap du bénéficiaire. Pour cela, nous pouvons contacter le réseau de partenaires, experts, acteurs du champ du handicap.